

ACTUALITÉ DES BAUX COMMERCIAUX*

> **Deux états des lieux obligatoires**

- Depuis le 20 juin 2014, les parties doivent établir un état des lieux d'entrée lors de la conclusion d'un bail commercial ou lors de toute cession ou mutation à titre gratuit du fonds de commerce, ainsi qu'un état des lieux de sortie.
- L'obligation d'établir un état des lieux d'entrée fait disparaître la présomption selon laquelle le locataire était réputé les avoir reçus en bon état de réparations locatives et devait les restituer comme tels.

> **Obligation d'établir une liste des charges avec leur répartition**

- Les baux conclus ou renouvelés à compter du 1^{er} septembre 2014 doivent comporter un inventaire précis et limitatif des catégories de charges, impôts, taxes et redevances avec l'indication de leur répartition entre le bailleur et le preneur.
- Certaines charges des baux conclus ou renouvelés à compter du 6 novembre 2014 ne peuvent plus être imputées au preneur, dont les dépenses relatives aux grosses réparations de l'article 606 du Code Civil.

> **Allongement de la durée des baux de courte durée**

- Depuis le 1^{er} septembre 2014, il est possible de conclure un ou plusieurs baux de courte durée dans une limite totale de 3 ans maximum à compter de l'entrée dans les lieux, au lieu de 2 ans auparavant.

> **Les baux dits « fermes » s'ouvrent**

- Depuis le 20 juin 2014, la clause du bail interdisant au preneur de résilier son bail à l'issue de chaque période triennale n'est valable que pour les baux conclus ou renouvelés supérieurs à 9 ans ou portant sur des locaux monovalents, des bureaux ou des entrepôts.

> **Lissage de l'augmentation de loyer en cas de déplafonnement**

- Pour les baux conclus ou renouvelés à compter du 1^{er} septembre 2014, la variation du loyer révisé ou renouvelé en cas de déplafonnement, ne peut générer, par an, une augmentation supérieure à 10% du loyer acquitté au cours de l'année précédente.

> **Notification du congé : la LRAR suffit enfin !**

- Depuis le 20 juin 2014, les parties à un bail commercial peuvent notifier leur congé par lettre recommandée avec accusé de réception et non plus uniquement par acte d'huissier.
- En revanche, la demande de renouvellement émanant du locataire et la réponse du bailleur à cette demande doivent toujours être notifiées par acte d'huissier.

> **Droit de préférence au profit du locataire en cas de cession**

- A compter du 18 décembre 2014, le bailleur d'un local commercial, qui décide de vendre « les murs », devra les proposer en priorité à son locataire.
- Cette proposition doit impérativement indiquer le prix et les conditions de la vente et constitue une offre de vente au profit du locataire, qui aura un mois pour se prononcer.

> **Solidarité du cessionnaire du bail : ça dure moins longtemps**

- En cas de cession du bail, le cédant ne peut désormais être tenu de garantir le bailleur contre tout impayé du cessionnaire au-delà de 3 ans à compter de la cession.
- Le bailleur doit en outre informer le cédant de tout impayé du preneur dans le délai d'un mois à compter de la date d'exigibilité de la somme.

> **L'ILC et l'ILAT prennent le pas sur l'ICC**

- L'Indice du Coût de la Construction (ICC) n'est plus l'indice de référence pour le calcul de l'évolution des loyers lors de la révision ou du renouvellement du bail.
- Ainsi, pour les baux conclus ou renouvelés depuis le 1^{er} septembre 2014, le calcul se fera en référence à l'Indice des Loyers Commerciaux (ILC) pour les locaux commerciaux, ou à l'Indice des Loyers des Activités Tertiaires (ILAT) pour les bureaux et entrepôts.

* Loi du 18 juin 2014

BAUX D'HABITATION

- > **Ecrit obligatoire et modèle type**
 - Depuis le 27 mars 2014, le bail d'habitation doit être obligatoirement établi par écrit.
 - A défaut, chaque partie peut exiger de l'autre, à tout moment, l'établissement d'un écrit.
 - En outre, il devra respecter un modèle type, qui sera défini par décret.
- > **Prescription raccourcie des contentieux locatifs**
 - Depuis le 27 mars 2014, le délai de prescription des actions relatives aux impayés de loyers et charges est passé de 5 à 3 ans.
 - La prescription de l'action en révision du loyer par le bailleur est réduite de 5 à 1 an.
- > **Une protection attendue : la Garantie Universelle des Loyers (GUL)**
 - La GUL vise à protéger les bailleurs contre les risques d'impayés des locataires.
 - Cette garantie financée par l'État s'appliquera aux contrats de location conclus ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2016, voire par avenant aux contrats en cours à cette date.
 - Le bailleur pourra y renoncer au profit notamment d'un cautionnement ou d'une assurance souscrite pour les risques couverts par la GUL.
- > **Répartition et plafonnement des honoraires des agents immobiliers**
 - Les honoraires des agents immobiliers liés à la location d'un bien sont désormais à la charge exclusive du bailleur, à l'exception de 4 prestations pour lesquelles ils sont partagés entre le bailleur et le preneur : la visite du logement, la rédaction du bail, la constitution du dossier et l'établissement de l'état des lieux.
 - Les honoraires imputés au preneur pour ces prestations ne peuvent excéder ceux imputés au bailleur et sont plafonnés en fonction de la surface habitable.

ACTUALITÉ DROIT DES AFFAIRES

- > **Mentionnez votre assurance professionnelle sur vos devis et factures**
 - Depuis le 20 juin 2014, les artisans, les commerçants inscrits au RCS et les auto-entrepreneurs, tenus de souscrire une assurance professionnelle pour l'exercice de leur activité, doivent la mentionner sur leurs devis et factures.
- > **Vente à distance : le délai de rétractation se détend**
 - Depuis le 13 juin 2014, le consommateur bénéficie d'un délai de rétractation de 14 jours, contre 7 auparavant, pour tout achat effectué à distance, à la suite d'un démarchage téléphonique ou à domicile.
 - Pour permettre l'exercice de ce droit, le professionnel est désormais tenu de remettre, au moment de la conclusion du contrat, un formulaire type de rétractation prévu par décret.

Cession d'entreprises : information préalable des salariés *

- Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le cédant est tenu d'informer préalablement ses salariés en cas de projet de cession de son fonds de commerce ou de ses titres dès lors qu'ils représentent plus de 50 % du capital social.
- Cette information a lieu au plus tard 2 mois avant la cession ou en même temps qu'il est procédé, le cas échéant, à l'information et la consultation du comité d'entreprise.
- A défaut, la cession pourra être annulée à la demande de tout salarié.
- Cette obligation s'applique depuis le 1^{er} novembre 2014 et un décret vient d'en préciser les conditions de mise en œuvre.
- Ces mêmes entreprises seront tenues, sous réserve d'un décret à paraître, de fournir à leurs salariés, tous les 3 ans, une information générale sur les possibilités de reprise de l'entreprise.

* Loi du 31 juillet et Décret du 28 octobre 2014

➤ **Révocation des dirigeants : la discrétion s'impose !**

- Est considérée comme une révocation intervenue dans des conditions vexatoires conduisant à l'allocation de dommages et intérêts, la publication du procès-verbal de révocation au RCS mentionnant la commission, par le dirigeant, d'une faute grave (CA Paris 30 avril 2014).
- Pensez à expurger les documents que vous publiez, notamment des causes de la révocation !

➤ **Exclusion d'un associé de SAS : attention à vos statuts !**

- Les statuts d'une SAS ne peuvent priver un associé de son droit de participer aux décisions collectives et, en conséquence, de prendre part au vote sur une mesure d'exclusion le concernant.
- Toute clause statutaire contraire est réputée non écrite et ne peut fonder la mesure d'exclusion (Cass. Com. 6 mai 2014).

➤ **Non-publication des comptes annuels : concurrence déloyale**

- Outre la sanction pénale (1.500 € d'amende et 3.000 € en cas de récidive), le défaut de publication des comptes annuels peut être sanctionné sur le fondement de la concurrence déloyale causant un préjudice commercial, fût-il simplement moral.
- Ainsi, une société a été condamnée au paiement de 20.000 € de dommages et intérêts au profit d'une société concurrente pour manquement à la transparence et à la loyauté des rapports commerciaux (CA Versailles 19 mars 2014).

➤ **Factures : tout est important, même ce qui est facultatif**

- Toute omission ou inexactitude constatée dans les factures ou documents en tenant lieu est sanctionnée par une amende de 15 €, peu importe que ces inexactitudes portent sur des mentions obligatoires ou facultatives (CE 21 mai 2014).
- Lorsqu'une facture comporte plusieurs omissions ou inexactitudes, le montant total des amendes dues à ce titre est plafonné à 25 % du montant total de la facture.

➤ **Le temps a eu raison du bon père de famille**

- L'expression « bon père de famille » a disparu du droit français au profit de « raisonnable » ou « raisonnablement » (Loi du 4 août 2014).

➤ **La responsabilité du dirigeant dans tous ses états**

- Le dirigeant qui a proposé au vote des associés une distribution importante de dividendes, alors que la société venait de perdre son principal client, commet une faute de gestion susceptible d'entraîner sa condamnation à supporter tout ou partie de l'insuffisance d'actif (CA Paris 8 avril 2014).
- Le dirigeant qui a soustrait volontairement la société à l'impôt, la conduisant ainsi à un redressement fiscal et à la cessation des paiements, peut être placé en faillite personnelle (Cass. Com. 29 avril 2014).
- Le dirigeant commun d'une société mère et de sa filiale, qui s'est abstenu de déclarer la créance de la filiale au passif de la société mère, afin d'avantager cette dernière au détriment de la filiale et de ses créanciers, engage sa responsabilité personnelle (Cass. Com. 27 mai 2014).

➤ **La responsabilité de la société mère : souvent juge varie**

- La responsabilité d'une société mère à l'égard des salariés de sa filiale peut être engagée s'il est établi qu'elle a commis une faute qui a concouru à la disparition de leurs emplois, peu importe qu'elle se soit ou non immiscée dans la gestion de sa filiale (Cass. Soc. 8 juillet 2014).
- La responsabilité d'une société mère à l'égard des fournisseurs de ses filiales n'est pas engagée, en dépit de consignes données par la société mère aux filiales de ne pas poursuivre les relations commerciales avec lesdits fournisseurs, dès lors qu'elles n'ont pas privé les filiales de leur autonomie de décision (Cass. Com. 20 mai 2014).

ACTUALITÉ SOCIALE

➤ **Prévention des risques : une obligation absolue**

- La seule absence d'établissement par l'employeur du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) autorise les salariés à solliciter le versement de dommages et intérêts (Cass. Soc. 8 juillet 2014).

➤ **Nullité du licenciement discriminatoire : de plus en plus cher !**

- En cas de nullité du licenciement, l'indemnisation du salarié est calculée sur la base de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration effective, sans déduction des revenus ou allocations perçus par le salarié durant cette période (Cass. Soc. 9 juillet 2014).

➤ **Sanction disciplinaire amnistiée : le droit à la mémoire**

- En cas d'action en discrimination, l'employeur peut justifier d'une différence de traitement en se référant à des faits ayant motivé une sanction disciplinaire amnistiée, si cela est strictement nécessaire à l'exercice de ses droits de la défense (Cass. Soc. 4 juin 2014).

➤ **Forfait annuel en jours : attention à la charge de travail !**

- La convention individuelle de forfait annuel en jours conclue sur la base de dispositions conventionnelles laissant au seul salarié la responsabilité de veiller à organiser et répartir sa charge de travail est nulle.
- C'est à l'employeur qu'il revient de contrôler régulièrement que la durée et la charge de travail sont raisonnables (Cass. Soc. 11 juin 2014).

➤ **Modification de la rémunération : la résiliation n'est plus automatique**

- Si les conséquences en sont minimales ou non préjudiciables au salarié, le juge pourra décider qu'une modification unilatérale des éléments de rémunération par l'employeur ne justifie pas la résiliation du contrat.
- Le salarié pourra cependant exiger le maintien de la rémunération initiale (Cass. Soc. 12 juin 2014).

➤ **Actualisez vos certificats de travail**

- Depuis le 1^{er} juin 2014, l'employeur est tenu de mentionner sur le certificat de travail la durée de portabilité de la mutuelle (12 mois maximum).
- Pour la prévoyance, ce sera à compter du 1^{er} juin 2015 (passage de 9 à 12 mois maximum à compter de cette date).

➤ **Déclaration d'embauche (DPAE) et cotisations : du papier au virtuel**

- Depuis le 1^{er} octobre 2014 et sous peine de sanction financière, les entreprises ayant, au cours de l'année précédente, effectué plus de 50 DPAE ou réglé plus de 35.000 € de cotisations sociales et contributions devront effectuer ces démarches et paiement par voie électronique.

➤ **Le DIF n'est plus, vive le CPF !**

- Au 1^{er} janvier 2015, le Droit Individuel à la Formation (DIF) sera remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) qui, dans la limite d'un plafond annuel de 150 heures, suivra le salarié tout au long de sa carrière, même en cas de changement d'employeur ou de chômage.

➤ **Egalité femmes/hommes : mesure au profit des hommes !**

- Le père de l'enfant bénéficie désormais d'une protection contre le licenciement pendant les 4 semaines après la naissance, sauf en cas de rupture justifiée par une faute grave ou un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

➤ **Marchés publics riment avec publiquement correct**

- A compter du 1^{er} décembre 2014, les employeurs condamnés pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle ou discrimination ou, encore, n'ayant pas respecté leur obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, pourront être interdits de soumissionner à un marché public.